



FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL

INOVASI PEMBELAJARAN MELALUI HIPNOTERAPI & HIPNOTEACHING
MAKASSAR, 15 NOPEMBER 2014



ISBN : 979 - 604 - 152 - 9

B₁
E₂



8.	Hasnawati	FSD UNM	Pendekatan Hipnosis dalam Pembelajaran Apresiasi Seni Rupa di SMP	119 - 133
9.	Junius Marpa Rego, Muhammad Darwis M, Usman mulbar	SMA 16 Makassar	Efektivitas Penerapan Model Kooperatif Tipe Team Games Tournament (TGT) dalam Pembelajaran Matematika Materi Dimensi Tiga pada Siswa Kelas X SMA Negeri 16 Makassar	134 - 151
10.	Isnada	FKIP UPRI	Pentingnya Memahami Gaya Belajar Siswa Untuk Mengefektifkan Proses Pembelajaran	152 - 158
11.	Muhammad Al Muhajir	FKIP UPRI	Efektifitas Model Siklus Belajar (Learning Cycle) Dalam Rangka Mengoptimalkan Proses Dan Kualitas Pembelajaran	159-165
12.	Sitti Habibah	FIP UNM	Pengaruh iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen Di fakultas ilmu pendidikan	166 - 178



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Sitti Habibah

**Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Makassar**

Abstrak

Penelitian ini adalah Penelitian *ex-post facto* yang bertujuan untuk; (1) mengetahui kinerja dosen, iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan di Fakultas Ilmu Pendidikan dan (2) mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Ilmu Pendidikan yang terletak di jalan Tamalate 1 Tidung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan sebanyak 93 orang dengan sampel sebanyak 47 orang yang ditentukan sebelumnya dengan menggunakan simple random sampling. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

Keywords: Kinerja dosen, iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Selama satu tahun terakhir ini Fakultas Ilmu Pendidikan telah memfasilitasi ke enam jurusan/program studi berupa gedung baru sebagai sarana dalam mengadakan kegiatan akademik dan kegiatan kemahasiswaan. Dengan adanya gedung baru tersebut belum mampu menampung jumlah mahasiswa masing-masing jurusan/program studi sehingga akan mempengaruhi iklim organisasi fakultas ilmu pendidikan secara keseluruhan.



Pihak lain yang juga turut menentukan kualitas dari perguruan tinggi adalah pihak pimpinan yang mempunyai tugas untuk memimpin dan mengarahkan organisasi dalam hal ini pimpinan fakultas untuk mencapai tujuan. Perilaku atau gaya kepemimpinan yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan sangat menentukan kelancaran kegiatan akademik secara keseluruhan sehingga menciptakan suasana yang kondusif secara keseluruhan dalam organisasi.

Berdasarkan pertimbangan dan latar belakang uraian di atas, maka penulis menganggap perlu mengadakan penelitian untuk mengetahui kinerja dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan, faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan.

Rumusan Masalah

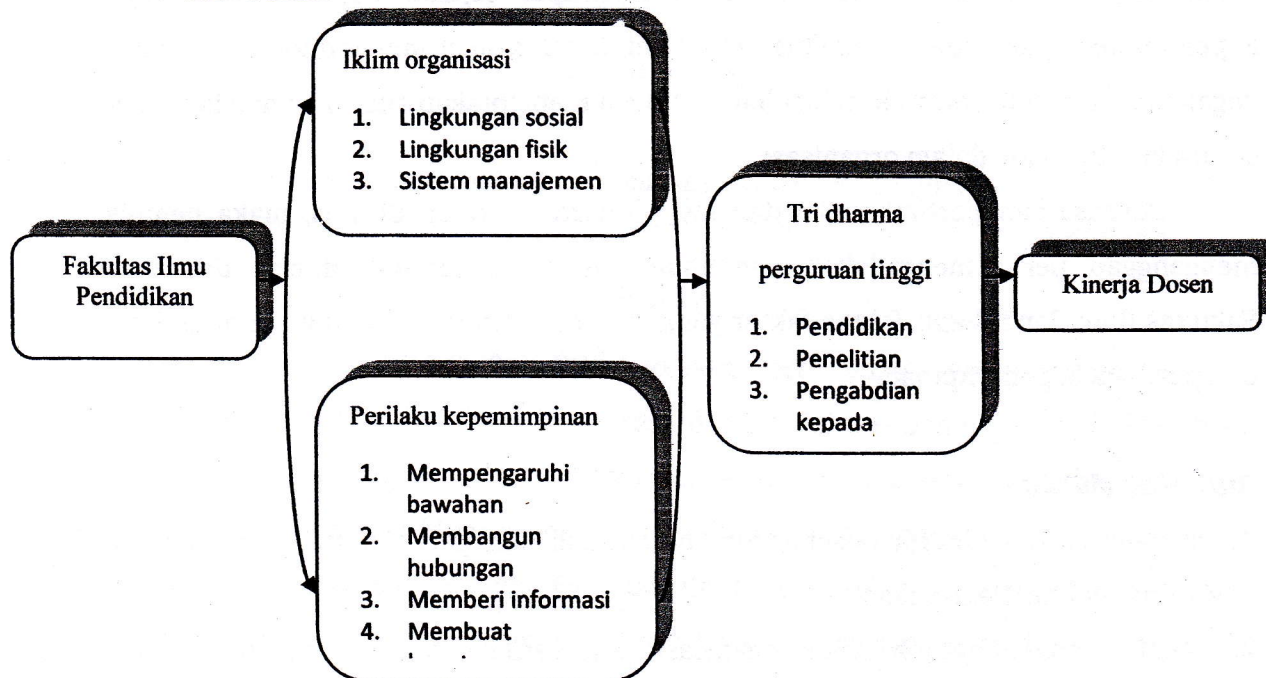
1. Bagaimanakah kinerja dosen, iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan di Fakultas Ilmu Pendidikan?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan baik secara parsial maupun secara simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja dosen, iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan di Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan baik secara parsial maupun simultan.



KERANGKA PIKIR



Gambar 1. Kerangka pikir

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan pokok dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah kinerja dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu, iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Perilaku kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen.



METODE PENELITIAN

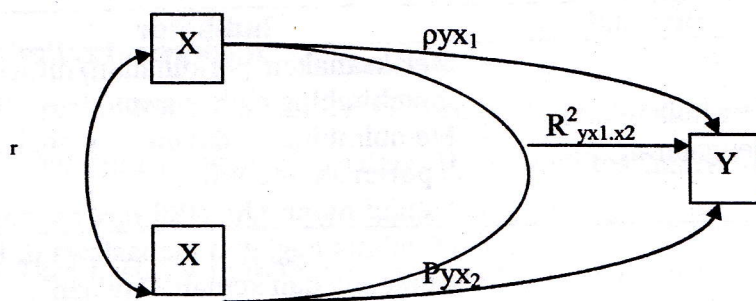
Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian survei yang bersifat ex-postfacto, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti keadaan yang telah terjadi dan untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab yang mungkin atas peristiwa yang di teliti (Sugiyono, 2002:14).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Ilmu Pendidikan yang terletak di jalan Tamalate 1 Tidung yang membina beberapa jurusan/program studi yaitu jurusan Administrasi Pendidikan, jurusan Bimbingan dan Konseling, jurusan Pendidikan Luar Sekolah, jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, jurusan Pendidikan Luar Biasa, program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, dan program studi Pendidikan Anak Usia Dini.

Variabel dan Desain Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang meliputi iklim organisasi dilambangkan dengan X_1 , perilaku kepemimpinan dilambangkan dengan X_2 . Variabel terikat yaitu kinerja dosen dilambangkan dengan Y . Hubungan variabel bebas dan terikat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Desain penelitian

Defenisi Operasional Variabel

1. Kinerja dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam menjalankan atau melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.



2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah suasana atau situasi yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi yang berupa lingkungan sosial, lingkungan fisik dan sistem manajemen yang terjadi di organisasi.

3. Perilaku kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah sikap dan tingkah laku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi yang berupa tindakan mempengaruhi bawahan, menjalin hubungan, member atau mencari informasi serta membuat keputusan.

Instrumen Penelitian

Instrumen berupa kuesioner terdiri dari tiga bagian sesuai dengan variabel yang akan diteliti meliputi (1) kinerja dosen, (2) iklim organisasi, dan (3) perilaku kepemimpinan pada Fakultas Ilmu Pendidikan. Adapun kisi-kisi instrument dan hasil uji validitas dan realibilitas instrument dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Kisi-kisi instrument

Tabel 1 Kisi-kisi instrument

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Dosen	Pendidikan dan pengajaran	<ul style="list-style-type: none">- Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan membimbing mahasiswa- Membimbing dalam menghasilkan laporan akhir studi- Membimbing KKN/PPL
		Penelitian	<ul style="list-style-type: none">- Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan- Mengembangkan program kuliah dan bahan pengajaran- Menghasilkan karya ilmiah- Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah- Mengedit/menyunting karya ilmiah
		Pengabdian kepada masyarakat	<ul style="list-style-type: none">- Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan- Menjalankan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan masyarakat- Memberi pelatihan, penyuluhan/



2	Iklim organisasi	Lingkungan sosial	penataran
			- Hubungan atasan dengan bawahan
			- Hubungan antar teman kerja
			- Penghargaan atas kreativitas dan inovasi
			- Saling mempercayai
		Lingkungan fisik	- Tempat kerja
			- Perabot kantor
		Sistem manajemen	- Struktur organisasi
			- Sistem birokrasi organisasi
	- Prosedur kerja		
	- Sistem imbalan/gaji		
3	Perilaku kepemimpinan	Mempengaruhi bawahan	- Memotivasi dan memberi inspirasi
			- Mengakui
			- Memberi imbalan
		Membangun hubungan	- Membentuk jaringan
			- Membangun tim dan mengelola konflik
			- Mengembangkan dan membimbing
			- Mendukung
		Memberi/mencari informasi	- Memonitor
- Menjelaskan			
- Menginformasikan			
Membuat keputusan	- Merencanakan		
	- Memecahkan masalah		
	- Berkonsultasi		
	- Mendelegasikan		

Uji realibilitas instrument

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data atau instrument yang digunakan. Uji realibilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Instrument dapat dikatakan realibel jika hasil uji *alpha* di atas 0,6. Dari hasil uji ralibilitas dengan menggunakan software SPSS *alpha* variabel kinerja dosen sebesar 0,745, *alpha* iklim organisasi sebesar 0,743, dan *alpha* perilaku kepemimpinan sebesar 0,73. Jadi berdasarkan hasil perhitungan realibilitas pada ke 19 item untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah realibel

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan sebanyak 93 orang.



Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50% dari populasi atau 46,5 (dibulatkan 47 orang). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Ukuran sampel tersebut sesuai dengan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2008:90) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dengan melakukan analisis *multivariate* (korelasi atau regresi ganda) yang jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti baik variabel *independen* maupun *devenden* ($10 \times 3 = 30$).

Tabel 2 Populasi dan sampel penelitian

No	Dosen	Jumlah Populasi	Jumlah sampel (50 % dari Populasi)
1.	Jurusan Administrasi Pendidikan	14	7
2.	Jurusan Bimbingan dan Konseling	19	10
3	Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	12	6
4	Jurusan Pendidikan Luar Sekolah	14	7
5	Jurusan Pendidikan Luar Biasa	18	9
6	Program Studi PGSD Induk	8	4
7.	Program Studi PAUD	8	4
Jumlah		93	47

Sumber: Dokumentasi 2011

Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan inferensial. Pada analisis data inferensial, data diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda yang sebelumnya dianalisis prasyarat dengan menggunakan normalitas, heteroskedostisitas, dan linearitas.



PEMBAHASAN

Iklim organisasi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang diukur oleh kinerja dosen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan berdasarkan uji parsial t dengan nilai probabilitas= $0.031 < 0.05$. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh iklim organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fr. Maria Susila (2004) tentang pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen.

Iklim organisasi yang terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan sosial dan sistem manajemen. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim organisasi secara kualitatif berada pada kategori kondusif. Terdapatnya kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja dosen disebabkan oleh tersedianya sarana dan prasarana kampus yang baru dan cukup representatif untuk ditempati. Luas lahan dan bangunan cukup luas untuk menampung seluruh personil dan mahasiswa. Sarana kampus yang terdiri dari perabot juga tersedia dengan cukup lengkap sebagai pendukung dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dosen.

Selain lingkungan fisik, lingkungan sosial juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Lingkungan sosial yang dimaksud yaitu tentang hubungan dengan atasan, teman kerja, adanya penghargaan atas kreativitas dan saling menghargai. Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda, tetapi dengan kondisi yang heterogen tersebut suasana keharmonisan masih tetap terjaga dengan baik dengan saling menghormati antara atasan dan bawahan dan saling menghargai sesama dosen sehingga terjalin kerjasama dalam setiap tindakan dan pekerjaan yang dilakukan baik secara individu dan kelompok.

Sistem manajemen yang dipakai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar juga sangat mempengaruhi kinerja dosen. Struktur organisasi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar sangat jelas menggambarkan jalur komando dan koordinasi antar unit sehingga system birokrasi juga lebih mudah di



antara beberapa unit yang terdiri dari 6 jurusan. Hal lain yang juga dapat menjaga kekondusifan organisasi yaitu pengelolaan imbalan/gaji yang akuntabel oleh pihak yayasan dan diberikan kepada semua personil sesuai dengan jabatan, tanggungjawab dan kinerja masing-masing.

Perilaku kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang diukur oleh kinerja dosen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan berdasarkan uji parsial t dengan nilai probabilitas = $0.000 < 0.05$. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan.

Hasil analisis statistik deskriptif dengan pengkategorian secara kualitatif, perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa telah dilakukan upaya oleh pimpinan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dalam mengkoordinir dan mengarahkan seluruh unit organisasi terutama sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kinerja dosen.

Berhasil atau gagalnya suatu organisasi atau lembaga sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Pemimpin merupakan orang yang menggerakkan atau memotivasi segala sumber daya dalam organisasi tersebut termasuk organisasi dalam bidang pendidikan sangat dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengarahkan organisasi ke pencapaian tujuan. Sebagai yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan tentunya Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar memiliki sosok pemimpin yang tegas dan bersahaja serta mau menerima pendapat ataupun kritikan dari bawahan serta menyelesaikan masalah secara musyawarah sebelum membuat keputusan.

Sebagai sosok pemimpin tentunya memiliki keahlian-keahlian tertentu yang diwujudkan dalam perilaku kepemimpinan. Perwujudan perilaku tersebut berupa perilaku mempengaruhi bawahan, membangun hubungan, mencari dan memberi informasi, membuat keputusan. Penerapan perilaku tersebut secara konsisten dan



sistematis akan mewujudkan suasana kampus yang cukup harmonis sehingga dosen sebagai bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

Iklim organisasi (X_1), dan perilaku kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen

Secara simultan Iklim organisasi (X_1), dan perilaku kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan berdasarkan uji F dengan nilai probabilitas = $0.000 < 0.05$ Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan iklim organisasi dan perilaku pemimpin yang baik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar maka akan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang dilakukan dengan yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standard dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap sesuatu yang telah dilakukan. Sejalan dengan itu, Mitchel (1978:343) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: quality of work, promptness, initiative, capability, and communication. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja dosen. Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan dengan baik, dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain kinerja bukan saja menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan.

Sejalan dengan Sutermaister Robert (1976) menyatakan ada 33 variabel dan diantara 33 variabel tersebut menyangkut variabel yang diteliti ada dalam penelitian ini, yaitu menyangkut perwujudan kerja dosen, kepemimpinan, skill yang menentukan kompetensi seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya yang merupakan variabel-variabel spesifik strategis dari ability, begitu pula budaya organisasi dan manajemen mutu sebagai variabel penting yang berpengaruh mencapai kesempurnaan untuk meningkatkan kinerja.



Dukungan lain dari penelitian ini didukung oleh Handayani, Sri (1999), meneliti tentang pengembangan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen yang dilakukan di Universitas Islam Bandung & Politeknik Industri & Niaga Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan temuan penelitian ini yaitu (a) pengembangan dosen memegang peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan tinggi, (b) upaya pengembangan dosen dapat berbentuk formal institusional maupun mandiri individual yang didasarkan pada kesadaran dan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas akademiknya dan, (c) dosen yang telah mengikuti program studi lanjut s2 dan s3 menunjukkan kinerja akademik yang telah memenuhi harapan.

Secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan-temuan penelitian, tetapi hanya menggunakan angket yang disebar kemudian diuji validitas dan realibilitasnya, kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan dengan alasan peneliti juga bekerja di yayasan yang berangkutan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja dosen yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh iklim organisasi, dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Pemeliharaan iklim organisasi dengan jalan perbaikan lingkungan fisik terutama sarana pembelajaran dan perlengkapan kantor dan menjaga interaksi atau hubungan dengan sesama dosen serta perbaikan sistem manajemen akan meningkatkan gairah dosen untuk melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi.

Saran

1. Kepada para dosen agar lebih meningkatkan komptensinya dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan cara turut serta



- pada setiap pelatihan-pelatihan agar dapat mengikuti kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang ditawarkan.
2. Kepada pihak fakultas agar lebih melengkapi sarana pembelajaran dan perabot-perabot ruangan dosen dan terus menjaga keharmonisan dosen dengan jalan melibatkan semua dosen dalam kegiatan-kegiatan kampus.
 3. Kepada pimpinan fakultas agar lebih menunjukkan perilaku yang bersahaja, melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, dan mendorong kepada setiap dosen untuk terus berkarya dan berprestasi untuk pengembangan diri sendiri dan lembaga kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barkah, 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: PPs UNAIR
- Bass, Bernard. 1981. *Stogdills Handbook of Leadership*. London: The Free Press.
- Buford Jr., James., & Bedeian, A.G. 1988. *Management in Extention*. (2rd Edition). Alabama: Alabama Cooperative Extension Service, Auburn University.
- Crider, Andrew B. 1990. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. Longman: New York
- Gibson, J. L., Ivanevich, J.M., & Donnely, Jr. J. H. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Djoerban Wahid. 1989. Jakarta:Erlangga
- Handayani, S. 1999. *Pengembangan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dosen yang dilakukan di Universitas Islam Bandung & Politeknik Industri & Niaga Bandung*. Disertasi tidak diterbitkan. Upi Bandung
- Hersey, P., & Blanchard, K. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan Agus Dharma. 1995. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Hays, W. L, 1976. *Quantification in Psychology*. Prentice Hall.New Delhi.
- Hoy, W.K., Miskell, C.G., 1982. *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, New York: Random Hause
- Kontz, H., O. Donnell, C. & Welhrich, H. 1984. *Management*. New York: Mc Graw Hill, Inc.



- Luthans, F.1981. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Mahkita, Hanafie. 2007. *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Maria Susila, Fr. 2004. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen*. Tesis. UPI. Tidak diterbitkan
- Mitchel, Larson. 1987. *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Mudzar, Atho. 2004. *Perguruan Tinggi: Nahkoda Pengawal Masyarakat Dalam Deruan Ombak Globalisasi*. Online. (<http://pmiingalah.wordpress.com>). Diakses 5 Maret 2009
- Owens, R. G. 1991. *Organizational Behavior in Educational*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Salusu. 1996. *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2003. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sutisna D. 1999. *Pengaruh Kemampuan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Upaya Tahapan Mutu Total terhadap Kinerja Dosen Tetap PTS Jawa Barat*. Disertasi tidak diterbitkan. UPI Bandung
- Stinger, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Upper Sadle River, NJ: Prentice Hall.
- Steers, R. M., Ungson, G.R., & Mowday, R. T. 1986. *Managing Effetive Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Terry, G. R., 1977. *Prinsiple of Management*. Homewood: Illoinois.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhalindo.